

PENGARUH SISTEM E REKRUTMEN, KEJELASAN INFORMASI LOWONGAN DAN KEMUDAHAN AKSES TERHADAP KEPUASAN PELAMAR YANG DITERIMA DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN (KARYAWAN) PADA PT. PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO) CABANG SEMARANG

Hendi Mugiono¹, Sri Rahayu² Pompong B. Setiadi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: hendimugiono702@gmail.com

Abstrak: Penelitian Ini Berjudul: "Pengaruh Sistem E-Rekrutmen, Kejelasan Informasi Pekerjaan, Dan Aksesibilitas Terhadap Kepuasan Pelamar (Karyawan) Yang Diterima Di Pt. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang."

Penelitian ini mengkaji pengaruh sistem e-rekrutmen, kejelasan informasi pekerjaan, dan aksesibilitas terhadap kepuasan pelamar yang diterima di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa kejelasan informasi pekerjaan dan aksesibilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelamar, sedangkan sistem e-rekrutmen tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan koefisien determinasi sebesar 12,4%, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap kepuasan pelamar, masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi yang tidak diteliti. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam meningkatkan pengalaman rekrutmen melalui peningkatan kejelasan informasi dan aksesibilitas, serta menyoroti perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap sistem e-rekrutmen untuk meningkatkan efektivitasnya.

Kata kunci : Sistem E-Rekrutmen, Kejelasan Informasi Lowongan Pekerjaan, Aksesibilitas, Kepuasan Pelamar yang Diterima (Karyawan).

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi yang semakin berkembang pesat, perusahaan besar seperti PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang dituntut untuk memanfaatkan teknologi guna mengoptimalkan proses rekrutmen agar sesuai dengan standar efisiensi dan transparansi global. Sistem e-rekrutmen menjadi salah satu alat strategis yang digunakan oleh perusahaan untuk menjangkau calon kandidat secara lebih luas dan efektif, sambil memastikan bahwa proses perekrutan tetap adil, transparan, dan tidak diskriminatif. Dengan menggunakan sistem ini, PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang dapat mempercepat proses seleksi karyawan serta meningkatkan kualitas kandidat yang diterima. Sistem e-rekrutmen memungkinkan perusahaan untuk mengelola informasi lowongan kerja dengan lebih baik dan memberikan kejelasan kepada calon pelamar mengenai persyaratan yang dibutuhkan. Selain itu, kemudahan akses terhadap informasi lowongan juga berkontribusi pada peningkatan

jumlah pelamar berkualitas. Dalam konteks ini, kepuasan karyawan terhadap proses rekrutmen menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut Sistem E-Rekrutmen, Kejelasan Informasi Lowongan, Kemudahan Akses, dan Kepuasan—terhadap loyalitas karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang. Dengan pendekatan kuantitatif melalui pengumpulan data dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perusahaan, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana implementasi teknologi dalam rekrutmen berdampak pada loyalitas pegawai.

Implikasi dari penelitian ini sangat relevan bagi manajemen sumber daya manusia di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang maupun perusahaan lain dalam industri serupa; mereka perlu terus berinovasi dalam penggunaan teknologi untuk menarik talenta terbaik sekaligus menjaga kepuasan serta loyalitas karyawan demi mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi loyalitas pegawai serta melakukan studi longitudinal guna melihat dampak jangka panjang dari penerapan sistem e-rekrutmen terhadap retensi tenaga kerja di masa depan.

LANDASAN TEORI

Sistem E-Rekrutmen

Sistem e-rekrutmen adalah metode modern dalam proses perekrutan yang memanfaatkan teknologi informasi dan platform digital untuk menarik, menyaring, dan memilih kandidat. Menurut Breaugh (2013), e-rekrutmen tidak hanya mempercepat proses seleksi, tetapi juga memperluas jangkauan pencarian kandidat, memungkinkan perusahaan untuk menjangkau pelamar dari berbagai lokasi dan latar belakang. Dessler (2020) menambahkan bahwa sistem ini meningkatkan efisiensi dengan mengotomatiskan banyak aspek dari proses rekrutmen, seperti pengumpulan dan penyaringan aplikasi, yang sebelumnya dilakukan secara manual. Selain itu, Kahn et al. (2016) menekankan bahwa e-rekrutmen memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pelamar, karena mereka dapat mengakses informasi lowongan dan mengajukan aplikasi kapan saja dan di mana saja, sehingga meningkatkan partisipasi pelamar.

Kejelasan Informasi Lowongan

Kejelasan informasi lowongan merujuk pada seberapa jelas dan terperinci informasi yang disampaikan mengenai posisi yang ditawarkan, termasuk deskripsi pekerjaan, kualifikasi

yang dibutuhkan, dan manfaat yang ditawarkan kepada calon pelamar. Menurut Breaugh (2013), kejelasan informasi lowongan sangat penting dalam menarik kandidat yang tepat, karena informasi yang jelas dan lengkap membantu pelamar memahami ekspektasi perusahaan dan menilai kesesuaian mereka dengan posisi yang ditawarkan. Dessler (2020) menambahkan bahwa deskripsi pekerjaan yang baik tidak hanya mencakup tugas dan tanggung jawab, tetapi juga memberikan gambaran tentang budaya perusahaan dan peluang pengembangan karir, yang dapat meningkatkan daya tarik lowongan. Selain itu, Kahn et al. (2016) menekankan bahwa kejelasan informasi lowongan dapat mengurangi ketidakpastian bagi pelamar, sehingga mereka lebih cenderung untuk melamar jika mereka merasa memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang diharapkan dari mereka. Dengan demikian, kejelasan informasi lowongan berperan krusial dalam proses rekrutmen, karena dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pelamar yang melamar untuk posisi yang tersedia.

Kemudahan Akses

Kemudahan akses bagi pelamar merujuk pada sejauh mana calon pelamar dapat dengan mudah mengakses informasi lowongan pekerjaan, mengajukan aplikasi, dan berinteraksi dengan sistem rekrutmen yang disediakan oleh perusahaan. Kemudahan akses ini mencakup beberapa aspek, seperti navigasi yang intuitif pada situs web atau platform rekrutmen, ketersediaan informasi yang jelas dan mudah dipahami, serta proses aplikasi yang sederhana dan tidak rumit.

Menurut Kahn et al. (2016), kemudahan akses sangat penting dalam menarik pelamar, karena pelamar yang merasa kesulitan dalam mengakses informasi atau mengajukan aplikasi cenderung akan meninggalkan proses tersebut dan mencari peluang lain. Selain itu, Baker et al. (2018) menekankan bahwa kemudahan akses juga mencakup kemampuan untuk mengakses informasi melalui berbagai perangkat, termasuk ponsel pintar, yang semakin penting di era digital saat ini. Dengan demikian, kemudahan akses bagi pelamar berperan krusial dalam meningkatkan jumlah dan kualitas pelamar yang melamar untuk posisi yang tersedia, serta menciptakan pengalaman positif bagi calon karyawan.

Kepuasan Pelamar yang Diterima (Karyawan)

Menurut Schmidt dan Hunter (2019), Kepuasan Pelamar yang diterima (karyawan) adalah persepsi positif yang dimiliki individu terhadap proses rekrutmen, yang

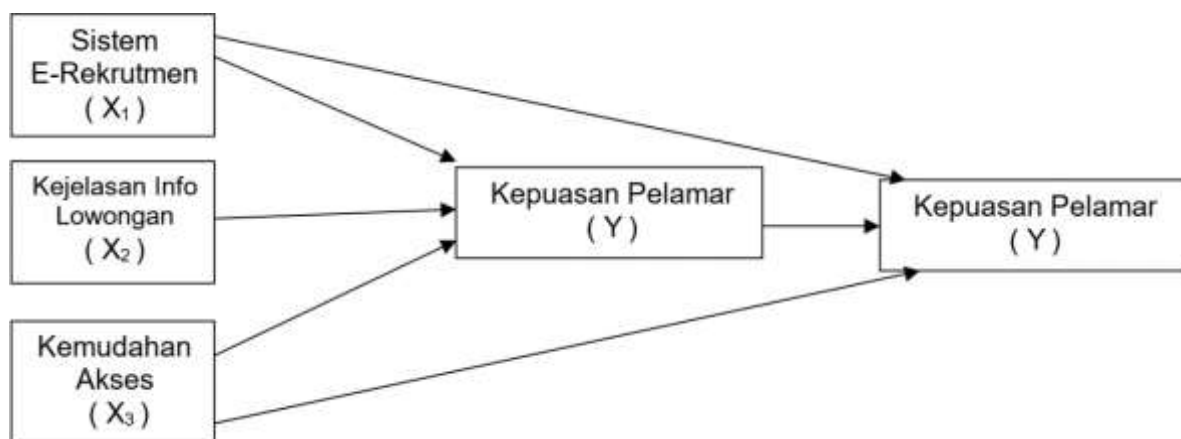
berpengaruh pada keputusan mereka untuk melanjutkan aplikasi dan merekomendasikan perusahaan kepada orang lain. Lievens dan Chapman (2019) menambahkan bahwa Kepuasan Pelamar yang diterima (karyawan) merupakan hasil dari pengalaman yang dirasakan selama proses rekrutmen, yang mencakup transparansi informasi dan perlakuan yang diterima selama seleksi. Kahn et al. (2020) mengemukakan bahwa Kepuasan Pelamar yang diterima (karyawan) adalah evaluasi subjektif terhadap pengalaman rekrutmen, yang dipengaruhi oleh efisiensi sistem e-rekrutmen dan interaksi dengan perekrut.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah konsep yang semakin mendapat perhatian dalam literatur manajemen modern, terutama dalam konteks perubahan dinamis di tempat kerja antara tahun 2020 hingga 2025. Loyalitas ini didefinisikan sebagai komitmen emosional dan dedikasi seorang karyawan terhadap organisasi, yang tidak hanya tercermin dari keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut tetapi juga dari kontribusi aktif mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan landasan empiris, disusun kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga ada pengaruh Sistem E-Rekrutmen terhadap Kepuasan Pelamar yang diterima (karyawan) Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang. H2: Diduga ada pengaruh Sistem E-Rekrutmen terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang. H3: Diduga ada pengaruh Kejelasan Informasi Lowongan terhadap Kepuasan Pelamar

yang diterima (karyawan) Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.

H4: Diduga ada pengaruh Kejelasan Informasi Lowongan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.

H5: Diduga ada pengaruh Kemudahan Akses terhadap Kepuasan Pelamar yang diterima (karyawan) Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.

H6: Diduga ada pengaruh Kemudahan Akses terhadap Loyaltias Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.

H7: Diduga ada pengaruh Kepuasan terhadap Loyaltias Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2013). Populasi penelitian ini adalah Pelamar yang diterima dan menjadi karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang yang berjumlah 180 orang. Penelitian ini adalah penelitian populasi atas sensus, dimana seluruh karyawan populasi dijadikan responden. Setelah kuesioner diterima kembali dan dilakukan rekapitulasi, hanya sebanyak 180 yang kembali dan layak untuk dianalisis.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian signifikansi digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas < level of significant ($\alpha = \alpha$) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Pengujian signifikansi dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Regresi Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstradardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1.	(Constant)	.095	.168		.567	.572
	Sistem E-Rekrutmen	.004	.053	.004	.076	.940

Kejelasan Informasi Lowongan	.194	.057	.163	3.414	.001
Kemudahan Akses	.792	.055	.772	14.531	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Regresi Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstradardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1.	(Constant)	1.204	.194		6.191	.000
	Sistem E-Rekrutmen	.187	.061	.244	3.074	.002
	Kejelasan Informasi Lowongan	.050	.068	.052	.732	.465
	Kemudahan Akses	.168	.094	.203	1.797	.074

a. Dependent Variable: Loyalitas

Hipotesis 1, Sistem E-Rekrutmen (X1) Terhadap Kepuasan (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 0.76 dengan probabilitas sebesar 0.940. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas > alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh tidak signifikan secara langsung Sistem E-Rekrutmen (X1), terhadap Kepuasan (Z). Dengan demikian hipotesis 1 tidak terpenuhi.

demikian hipotesis 5 tidak terpenuhi.

Hipotesis 2, pengaruh Kejelasan Informasi Lowongan (X2) terhadap Kepuasan (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 3.414 dengan probabilitas sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung Kejelasan Informasi Lowongan (X2) terhadap Kepuasan (Z). Dengan demikian hipotesis 2 terpenuhi.

Hipotesis 3, pengaruh Kemudahan Akses (X3) terhadap Kepuasan (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 14.531 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung Kemudahan Akses (X3) terhadap Kepuasan (Z). Dengan demikian hipotesis 3 terpenuhi

Hipotesis 4, pengaruh Sistem E-Rekrutmen (X1) Terhadap Loyalitas (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 3.074 dengan probabilitas sebesar 0.002. Hasil pengujian

tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung Sistem E-Rekrutmen (X1) Terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian hipotesis 4 terpenuhi.

Hipotesis 5, pengaruh Kejelasan Informasi Lowongan (X2) Terhadap Loyalitas (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 0.732 dengan probabilitas sebesar 0.465. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $> \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh tidak signifikan secara langsung Kejelasan Informasi Lowongan (X2) Terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian hipotesis 5 tidak terpenuhi.

Hipotesis 6, pengaruh Kemudahan Akses (X3) Terhadap Loyalitas (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 1.767 dengan probabilitas sebesar 0.074. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $> \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh tidak signifikan secara langsung Kemudahan Akses (X3) Terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian hipotesis 6 terpenuhi

Hipotesis 7, pengaruh Kepuasan (Z) Terhadap Loyalitas (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 3.015 dengan probabilitas sebesar 0.003. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung Kepuasan (Z) Terhadap Loyalitas (Y). Dengan demikian hipotesis 7 terpenuhi

Selanjutnya pengaruh Sistem E-Rekrutmen (X1), Kejelasan Informasi Lowongan (X2) dan Kemudahan Akses (X3) Terhadap Loyalitas (Y) melalui Kepuasan (Z) dapat diketahui melalui analisis menggunakan AMOS seperti tabel berikut ini:

Tabel 2. Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KEMUDAHAN AKSES	KEJELASAN INFORMASI LOWONGAN	SISTEM E-REKRUTMEN	KEPUASAN
KEPUASAN	.000	.000	.000	.000
LOYALITAS	.209	.051	.001	.000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect*) hal ini menunjukan bahwa ada pengaruh variabel Sistem E-Rekrutmen terhadap variabel Loyalitas melalui variabel intervening (Kepuasan) yaitu sebesar 0.001 (lemah). Pengaruh Kejelasan Informasi Lowongan terhadap Loyalitas melalui Kepuasan adalah sebesar 0.051 (lemah). Dan pengaruh variable Kemudahan Akses terhadap Loyalitas melalui Kepuasan adalah 0.209 (lemah)

Loyalitas karyawan karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang dipengaruhi oleh beberapa variabel yang diantaranya adalah Sistem E-Rekrutmen, Kejelasan Informasi Lowongan , Kemudahan Akses dan Kepuasan . Hal ini didasarkan pada hasil koefisien Korelasi (R) sebesar 0,744 atau lebih besar dari 0,5 dan mendekati angka 1, berarti hubungan antara keempat variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat erat dan arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus (searah). Sehingga apabila Sistem E-Rekrutmen , Kejelasan Informasi Lowongan , Kemudahan Akses dan Kepuasan, secara bersama-sama terjadi peningkatan ke arah yang lebih baik maka akan meningkatkan pula Loyalitas yang dimiliki oleh karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang dipengaruhi oleh beberapa variabel, yaitu Sistem E-Rekrutmen, Kejelasan Informasi Lowongan, Kemudahan Akses, dan Kepuasan. Dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,744, yang lebih besar dari 0,5 dan mendekati angka 1, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara keempat variabel bebas tersebut dengan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam sistem e-rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kejelasan informasi lowongan kerja serta kemudahan akses bagi calon karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam membangun loyalitas; ketika karyawan merasa puas dengan proses rekrutmen dan informasi yang mereka terima mengenai posisi pekerjaan di perusahaan tersebut, mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen untuk tetap bekerja di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas karyawan melalui pengelolaan proses rekrutmen dan komunikasi yang jelas serta transparan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Sistem E-Rekrutmen (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan (Z) karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kejelasan Informasi Lowongan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan (Z) karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kemudahan Akses (X2)

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan (Z) karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang

4. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Sistem E-Rekrutmen (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y) karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.
5. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kejelasan Informasi Lowongan (X2) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y) karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.
6. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kemudahan Akses (X3) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y) karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.
7. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kepuasan (Z) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y) karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti Sistem E-Rekrutmen, Kejelasan Informasi Lowongan, Kemudahan Akses, dan Kepuasan memiliki peran penting dalam membangun loyalitas karyawan. Temuan ini memperkuat teori-teori yang ada mengenai pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks rekrutmen dan retensi karyawan. Dengan adanya hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut dan loyalitas karyawan, penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu mengembangkan sistem rekrutmen yang transparan dan efisien serta memberikan informasi lowongan yang jelas untuk menarik kandidat berkualitas. Selain itu, kemudahan akses terhadap informasi terkait pekerjaan dan program-program kepuasan kerja harus menjadi fokus utama bagi manajemen untuk meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan-perusahaan lain di sektor serupa.

Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian ini memberikan implikasi kebijakan yang penting bagi PT. Pelayaran

Nasional Indonesia (Persero) Cabang Semarang dan perusahaan sejenis dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas sistem e-rekrutmen untuk memastikan proses perekrutan yang efisien dan transparan. Kejelasan informasi lowongan kerja yang akurat dan mudah diakses juga krusial untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Selain itu, peningkatan kemudahan akses informasi dan layanan internal, serta upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai program dan kebijakan, merupakan langkah strategis untuk membangun loyalitas jangka panjang. Dengan demikian, investasi dalam aspek-aspek tersebut akan berdampak positif pada retensi karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, M., et al. (2018). The Role of Mobile Technology in Recruitment: A Review of the Literature. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 120.
- Breugh, J. A. (2013). Employee Recruitment. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 125.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dineen, B. R., & Soltis, S. M. (2011). The Role of ERecruitment in the Recruitment Process: A Review of the Literature. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(1), 112.
- Kahn, K. B., et al. (2016). The Role of Technology in Recruitment: A Review of the Literature. *International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 120.
- McCarthy, J., et al. (2017). The Role of Social Media in Recruitment: A Review of the Literature. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 120.
- Parry, E., & Tyson, S. (2011). Desired Outcomes of ERecruitment: A Study of the UK Public Sector. *International Journal of Public Sector Management*, 24(3), 227243